

神 教 組 事務職員部 ニュース

2016年度神教組事務職員部

— 第 4 回 委 員 会 議 案 書 —

2017年 6月 1日 (木) 15:00~

- 1 資格確認
- 2 開会宣言
- 3 議長選出 (湘北教組)
- 4 書記委嘱
- 5 部長あいさつ
- 6 一般業務報告
- 7 議事
第1号議案 当面の闘争推進に関する件
第2号議案 その他
- 8 書記解任
- 9 議長解任
- 10 閉会宣言

一般業務報告

3月14日	事務職員部第3回委員会	県教育会館
3月15日	事務職員部専門委員会	県教育会館
3月16日	日教組臨時大会	日本教育会館
3月16日	公務員連絡会春闘中央行動	ニッショーホール
3月17日	日教組定数改善院内集会	衆議院第2議員会館
3月24日	県労連賃金専門小委員会	県庁
3月25日	事務職員部常任委員会	県教育会館
3月27日	神教組第91回臨時大会	県教育会館
3月27日	県労連幹事団交渉	県庁
3月27日	県労連労務総括会議	メルパルク横浜
4月1日	横浜市教組事務職員部常任委員会	横浜市教育会館
4月17日	県労連春闘回答交渉	県庁
4月23日	日教組事務職員部全国部長会議	連合会館
4月24日	県労連会計監査	県労連会議室
4月29日	連合神奈川メーデー	臨港パーク
4月30日	事務職員部常任委員会（～5月1日）	ひめしゃら
5月1日	神教組労金学習会	ロイヤルパークホテル
5月10日	事務職員部選挙管理委員会	県教育会館
5月15日	神教組第401回中央委員会	県教育会館
5月16日	県労連大会	波止場会館
5月17日	事務職員部専門委員会	県教育会館
5月19日	西湘地区教組事務職員部総会	小田原アリーナ
5月22日	公務労協総会・学習会	川崎市労連会館
5月23日	湘北教組事務職員部総会	相模原教育会館
5月23日	横浜市教組事務職員部大会	横浜市教育会館
5月26日	川崎市教組事務職員部総会	川崎市教育会館
5月31日	湘南教組事務職員部総会	藤沢市民会館
6月1日	事務職員部第4回委員会	県教育会館

第1号議案

当面の闘争推進に関する件

1. 経過と情勢

<義務教育費国庫負担制度堅持・定数増・教育予算獲得のとりくみ>

1 国段階のとりくみ

(1) 2017年度国予算は、3月27日に可決成立しました。一般会計総額は、9兆7,547億円（2016年度9兆7,218億円）となり、5年続けて最大規模を更新しています。防衛関係費が5兆1,251億円の過去最大になり、文教および科学振興費は減額となっています。

文科省予算は、5兆3,097億円（前年度比86億円減）となりました。そのうち文教関係予算は、4兆4,28億円（前年度比96億円減）となっています。また、義務教育費国庫負担金については、1兆5,248億円（前年度比22億円減）となりました。教育予算減額となったことは、大変不満の残るものとなってしまいました。

(2) 参議院総務委員会が4月13日に開催されました。その中でなたにや正義参議院議員は、政令市への税源移譲に伴い常勤の臨時的任用教職員がパートタイム化されてしまう危惧について質問し、総務省より「各地方公共団体によって適切に判断されるもので、財政上の制約を理由として抑制をはかるものであれば、本来の趣旨に沿った対応であるか問題がある」との答弁を引き出しました。神教組は政令市への移譲後、これまで県費であったときと同様の措置を今後も強く求めていくことが重要です。

神教組は、今後も日教組に結集し、教育格差の解消をめざし、七地区教組と一体となって教育予算増額、教職員定数改善のためにとりくむことが重要です。

2 県段階のとりくみ

(1) 3月24日、2017年度県予算が可決成立しました。一般会計は1兆9,402億円となり、教育委員会予算額は、3,248億円となりました。どちらも県費負担教職員の給与費の政令市委譲分を除くと、概ね前年度並みの予算編成となっています。

教職員定数については例年とほぼ同様なものの、神教組が要求してきた「スクールソーシャルワーカー」「スクールカウンセラー」の拡充が教育予算に盛り込まれました。

神教組は、児童生徒一人ひとりによりきめ細かく対応するため、定数改善がはかられるよう強く求めていく必要があります。また、引き続き、子どもたちに豊かでゆきとどいた教育を保障するため、教育予算確保・充実を求めていくとともに、学級編制基準・教職員定数改善にむけて県教委との間に「教員構成問題研究会」を継続設置し、とりくみを強化していくことが重要です。

(2) 横浜、川崎、相模原の政令指定都市では4月から、それぞれ特色ある教職員配置が行われています。横浜では、これまでも非常勤で配置されていた児童指導専任担当が40校で定数化され、常勤配置になりました。川崎では、児童指導支援コーディネーターが小学校全校で配置されました。相模原では、特別支援学級の配置基準が引き下げられました。この間の政令指定都市教組のとりくみの成果が表れています。

神教組は、今後も県内の教職員配置基準改善にむけて、情報共有と意見交換を緊密に行い、とりくみを強化していくことが必要です。

(3) 旅費については、概ね前年度と同水準を確保したとしていますが、旅行雑費の見直し等により、配当基準の単価が引き下げられることも考えられます。引き続き、旅費予算の確保・増額にむけてとりくむとともに、執行残を極力減らすための工夫や、配当基準の見直しを含めた適切な措置を要求していく必要があります。

(4) 事務職員採用試験は2017年度も実施され、全県で39人（県域17人、横浜6人、川崎7人、相模原9人）が採用されました。しかし、依然として多数の欠員が生じています。

2017年度も採用試験の実施の確認をしていますが、事務職員の職の確立と活性化をさらにすすめるために、新採用の確保と定数改善をあわせてとりくむことが必要です。

(5) 事務職員の再任用については、2017年度は、1市4教育事務所で継続を含め（ ）人（うち短時間人）となっています。再任用制度については、神教組は、「希望者全員の雇用にむけた条件整備をはかること」「雇用と年金の接続において確実にすること」を基本に、県教委と交渉・協議をかさねてきました。引き続き、希望者全員の任用と働きやすい条件整備にむけて県教委へはたらきかけていくことが必要です。

<賃金改善のとりくみ>

1 国段階のとりくみ

(1) 連合は、今期春闘にあたり、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」を柱に、「経済の自律的成長」「包括的な社会の構築」「ディーセントワークの実現」のために賃上げを継続することをめざしてとりくんできました。特に、中小企業や非正規労働者の賃金改善と雇用の安定を重点課題とし、蔓延する雇用・将来不安を払拭することで働く者・生活者からの政策実現に全力でとりくむとしてきました。また、長時間労働の撲滅は労働者の意欲と能力を十分発揮できる環境整備に不可欠だと訴えてきました。

連合の3月29日現在の回答集計では、全ての組合が月例賃金にとだわり、平均賃金方式では6,147円（2.05%）増、個別賃金・A方式（純ベア）では35歳で1,034円（0.38%）増、個別賃金・B方式（定昇相当分込み）の平均賃上げ額は35歳で7,021円（2.60%）増となっています。また、非正規労働者については、時給賃上げが24.63円、平均時給964.56円となり、月給賃上げが4,858円（2.26%）となっています。

賃金引き上げの回答は昨年同時期の水準をほぼ維持したものであり、非正規労働者の雇用安定のとりくみが大幅に増回し、職場における男女平等促進、長時間労働是正、高齢者雇用についても着実に進展しているとしています。

(2) 公務員連絡会は、2017春季要求の実現をめざし、とりくみを強化してきました。3月17日に中央集会を開催し、賃上げ、定年延長などをめざすとともに、連合のとりくみに結集し、特に長時間労働の解消と、臨時・非常勤職員の雇用と処遇を抜本的に改善することをめざしてたたく決意を固めました。

3月24日、政府および人事院との春季段階の最終交渉を行い、国家公務員制度担当大臣、人事院総裁より「2017春季要求書」に対する回答が示されました。

【国家公務員制度担当大臣回答要旨（賃金関係）】

- 2017年度の給与については、本年の人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定してまいりたい。その際には、皆様とも十分に意見交換を行ってまいりたい。
- 非常勤職員の処遇改善については、昨年の実態調査結果や民間の同一労働同一賃金の実現にむけた検

討を含む「働き方改革」の動向等も注視しつつ、関係機関とも連携し、実効が上がるよう、皆様のご意見も伺いつつ、今後の対応について検討を進めてまいります。

【人事院総裁回答要旨（賃金関係）】

- 人事院としては、労働基本権制約の代償機能としての勧告制度の意義及び役割を踏まえ、情勢適応の原則に基づき、必要な勧告を行うことを基本に臨むこととしている。
- 俸給及び一時金については、国家公務員の給与と民間企業の給与の実態を精緻に調査した上で、その精確な比較を行い、適切に対処してまいります。
- 諸手当については、民間の状況、官民較差の状況等を踏まえながら対応して参りたい。

公務員連絡会は、この回答を受け、「政府、人事院の回答は、課題認識を共有するとともに公務員連絡会の意見を聞く姿勢を確認したものの、われわれの要求に明確に応えていない。しかし、人事院勧告による賃金・労働条件決定制度のもと、財政再建を含め公務をめぐり極めて厳しい情勢の中で、春の段階における交渉の到達点と受け止め、人事院勧告期、賃金確定期にむけ闘争態勢を継続・強化していく」等とする声明を発表しました。

公務労協地方公務員部会は、3月27日、総務省と春季段階の最終交渉を行いました。総務省からは、「平成29年度の地方財政計画における給与関係経費については、その所要額を適切に計上している。総務省としては、地方公務員の給与は、国民・住民の理解と納得が得られる適正な内容とすべきものとの考え方に立ち、必要な助言等を行っていききたい」等の回答がありました。

(3)人事院は4月19日、2015年度に退職した国家公務員の退職手当と公的年金の上乗せ部分が計2,538万円で、民間企業の従業員より約78万(3.08%)高いとの調査結果を発表し、「官民均衡の観点から、上記の比較結果に基づき、退職給付水準について見直しを行うことが適切」といった見解を表明しました。今後、内閣総理大臣(内閣人事局)と財務大臣が、国家公務員の退職給付に係る具体的措置を検討していくこととなります。公務労協・日教組は、人事院の調査結果等をふまえ、内閣人事局に十分な交渉・協議を求め、合意にもとづいた検討を行うよう、対策を強化していくとしています。

2012年度の退職手当の見直しにあたっては、約400万円もの減額に加え、実施時期を3月1日としたことにより、祝福されて退職をむかえるべき職員に苦渋の選択を迫ることとなり、学校現場では大きな混乱が生じました。神教組は、このような混乱が生じないよう、日教組に結集し、国に意見反映するとともに、県労連、市労連等に結集し、交渉を強化していく必要があります。

2 県段階のとりのくみ

(1) 4月17日、県労連は、3月13日に提出した「2017年度春闘要求書」に対する回答交渉を行いました。黒川副知事は、「県税収入の確保は困難な状況にある。県財政は引き続き厳しい状況にあるが、みなさんと話し合い、これまでの自主交渉・自主決着の基本姿勢を維持していききたい」と述べました。

県知事のおもな文書回答は次のとおりです。

1 (基本賃金・労働条件改善) について

職員の給与は、国及び他府県との権衡等を考慮して定めており、今後とも同様に措置する考えであります。諸問題の解決に当たっては、本県の実情やこれまでの交渉経過を十分認識したうえで対処していき

たいと考えております。

2 (労働時間短縮・休暇・休業制度) について

(1) 職員の労働時間の短縮については、引き続き努力していきたいと考えております。

(2) 休暇制度等については、国及び他府県との権衡等を考慮して定めており、今後とも同様に措置する考えであります。本県の実情やこれまでの交渉経過を十分認識したうえで対処していきたいと考えております。

3 (臨任・非常勤職員等の処遇の改善) について

臨任・非常勤職員等の給与その他の勤務条件については、一般職員との権衡等を考慮し措置してきたところであり、今後とも同様に考えております。

4 (再任用職員の処遇の改善) について

再任用職員の給与その他の勤務条件については、一般職員との権衡等を考慮し措置してきたところであり、今後とも同様に考えております。

5 (人事評価システム) について

人事評価システムについては、今後とも適切な運用に努めていきたいと考えております。

6 (人材育成マスタープラン) について

人事制度改革については、今後とも職員の皆さんの意見を聞きながら進めていきたいと考えております。

7 (男女平等の公務職場の実現) について

(1) 女性のキャリア開発支援については、引き続き努力していきたいと考えております。

(2) 仕事と家庭の両立支援については、「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」を踏まえ、職員が安心して子育てができる環境整備に取り組んでいきたいと考えております。

8 (新たな行政改革) について

行政改革については、引き続き職員の皆さんの理解と協力を求める努力をしていきたいと考えております。

9 (労働基本権の確立及び団体交渉) について

(1) 労働基本権については、今後とも最大限尊重していきたいと考えております。

(2) 勤務条件の決定については、今後とも誠意をもって話し合っていきたいと考えております。

10 (福利厚生・労働安全衛生・職場環境の改善) について

(1) 職員の福利厚生については、可能な限り努力してきたところであり、今後とも福利厚生の重要さやこれまでの交渉経過を十分認識したうえで対処していきたいと考えております。

(2) 職場の労働安全衛生対策及び職場環境の改善については、今後とも努力していきたいと考えております。

11 (年金制度に連動した雇用施策) について

高齢期の雇用問題については、国及び他府県の検討状況を踏まえながら話し合っていきたいと考えております。

(2) 県労連は3月、再任用職員の人事評価の勤勉手当への反映について交渉を行いました。県当局からは、①実施時期は2017年12月期からとしたい、②区分は「優秀」「良好」「良好でない」としたい、③成績率は常勤職員に準じて適用したい等が示されました。県労連は、この間の交渉経過をふまえ、人事評価

制度が人材育成を基本とすることや、職員のモチベーションに十分配慮すること等を確認しました。実施時期については2017年12月期からとすることを整理し、今後も引き続き話し合っていくこととなりました。

(3) 神奈川県では、2017年2月より新しい給与システムへ移行しましたが、2月例月給与ではシステム不備による多数の誤りを生じました。県ではシステムチェックと不備への対応を行っていますが、現段階においても不備が続いています。原因については調査中であり、解明され次第報告するとしています。

学校現場においても様々な対応に迫られ、特に事務職員を中心に大きな負担となっています。基本的な労働原則のあり方が問われる今回の件について、神教組は県教委に、原因究明と再発防止を強く求めるとともに、確実な賃金支払いが行われることを求めています。また、県労連としても今回の事態を重く受け止め、強く再発防止を求める申し入れを行いました。

(4) 県労連は、賃金引き上げに伴う差額について、年度内に確実に支給される必要があると強く求めてきました。3月24日に給与条例が改正され、29日に差額が支給されました。年度末になったことで、臨時的任用事務職員の勤務等に影響が出たこと等、今後の差額支給日については課題を残しました。

神教組は今後も県労連に結集し、交渉を強化するとともに、現場実態の意見反映を行っていく必要があります。

<事務職員賃金改善のとりくみ>

県段階のとりくみ

(1) 6・5級定数の確保・拡大は、事務職員賃金水準の維持・向上や学校事務の確立の観点から、非常に重要なとりくみといえます。神教組は、県教委が「事務組織の整備が6・5級の定数拡大についても手法になる」としたことをふまえ、「事務組織」の考え方が生かされるよう、実施エリアの拡大をすすめてきました。2017年度についても、各地区教組・事務職員部のとりくみにより、13市町で40人の加配を受け、「事務組織」のとりくみが行われています。

神教組事務職員部は、学校事務の確立の観点にたった中学校区を基礎とした学校事務の組織化、事務組織の整備・拡大をすすめるとともに、6・5級の定数拡大に結びつけていくことが必要です。

(2) 全庁的な人件費削減・ポスト管理がすすめられる中、事務職員の年齢構成の変化もあり、2017年度は特に5級は定数が大幅に削減されました。神教組は、教育予算総論交渉・各論交渉において、6・5級定数の復元・拡大を最重点課題として要求しましたが、県教委は「全庁的なバランスも考慮する必要があり、引き続き検討課題としたい」との回答にとどまりました。神教組は、6・5級の役割と定数の必要性を明確にするため、県教委と継続して協議を行ってきました。また、「チーム学校」の中での事務職員の役割と課題についての職場討議資料を配付するなど、神教組全体の課題としてとりくんできました。

しかし、県教委は、2017年度の発令にあたり、6・5級定数の大幅削減を提起しました。その理由として、①義務制諸学校の事務職員は、6級の昇格率が県行政職に比べて高い、②6・5級の役割が明確でなく、「事務組織」の責任者の役割については全県でのとりくみでないこと、③6・5級の割合が全国平均より高いこと、等をあげました。

これに対し神教組は、①事務職員の役割について、「チーム学校」の中教審答申が出されたことや、学校教育法等が国会で改正されようとしていること、②6級・5級の役割は県教委が明示すべきであり、一方

的な処遇切り下げにつながる定数削減は納得できない、③級構成が異なる他県との比較ではなく、全県的に共同実施が進展する中で、6級・5級定数は今以上の一定数が必要になってくる等、主張しました。また、「事務組織」等による学校事務機能の強化、相互研鑽、若年層等への支援体制等の状況を説明し、責任者・リーダーとしての役割を担う職が必要であるとして、6級・5級の定数確保を要求しました。

しかし、県教委は、6級については高い昇格率の是正が求められているとし、削減姿勢を示しましたが、神教組の主張を一定受け入れ、2017年度の定数は、2名減となりました。

一方、5級については、昇格有資格者が極めて少ない年齢構成から、神教組は発令年齢の引き下げを求めてきました。昨年、県教委は発令にあたっての年齢の考え方を変更し、概ね45歳以上の有資格者を選考の対象とすることとしましたが、極少の有資格者数から大幅な削減となりました。

4月1日の発令数については次のとおりです。

地 区	横須賀	湘 三	県 央	中	県 西	合 計	増 減
6 級	1	3	3	2	1	10	-2
5 級	0	1	1	1	1	4	-10

(2017年4月1日在級者数は、6級36人、5級78人(再任用を含まず))

引き続き、学校経営への参画、若年層への支援などの実践をすすめるとともに、事務組織の整備・拡大をさらに推しすすめる必要があります。

また、「事務長」設置についても検討をすすめ、職務の確立・職務権限付与等を早期に実現し、6・5級定数の維持・拡大にとりくんでいくことが重要です。

(3) 時間外勤務手当については、全庁的に人件費抑制・時間外勤務の縮減等がすすめられていることから、時間外勤務手当の財源確保は厳しい状況にあります。神教組は、学校運営にかかわる事務職員の重要性が増していること、業務量増加により時間外勤務をせざるを得ない実態があることから、時間外勤務手当の現行水準を確保することを強く要求してきました。

その結果、2017年度についても、これまでの配当時間数を確保することができました。今後とも、時間外勤務手当の財源、配当水準確保にむけとりくみを強化する必要があります。

<学校事務確立のとりくみ>

(1) 文科省は、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」「義務教育費国庫負担法」「学校教育法」「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」「社会教育法」等からなる一括法案を国会に提出し、2017年3月27日に可決成立、2017年4月1日に施行されました。学校教育法では事務職員の職務について「事務に従事する」から「事務をつかさどる」とし、また地教行法では「当該指定する二以上の学校のうちいずれか一の学校に、『共同学校事務室』を置くことができる」とし、「室長及び所要の職員を置く」等としています。また附帯決議では「共同学校事務室の設置が事務職員の人員削減につながることはないよう、基本的に一校に一人以上の事務職員の配置を確保すること」とされています。改正法の詳細については今後、施行規則や省令で示されることになっています。文科省は、この法案の趣旨について「この改正により、学校の指導・運営体制を充実し、地域との連携・協働を含めた学校運営の改善を図ることにより、複雑化・困難化する諸課題に対応する学校の機能強化を一体的に推進」することとし

ています。

(2) 学校教育法施行規則の改正通知を受け、2010年4月に開成町で「事務長」が設置されたことに続き、2013年4月、平塚市において学校管理運営規則が改正され、「平塚市立学校事務連携支援室」、「支援室長」が設置されています。2017年4月から松田町では「松田町立小学校及び中学校の管理運営に関する規則」に共同実施を担う学校経営支援会議と事務長を置くことが規定されました。横浜市では2016年11月25日に「横浜市立学校事務長設置規則」が公布され、2017年度から事務長が設置されました。

神教組事務職員部は、事務組織の整備を推進するとともに、「事務長の配置」についても学校事務を確立し、賃金水準を維持・改善する観点から検討をすすめることが重要です。また今後、職名改正を含め、市町村段階での学校管理規則への位置づけ等について検討をすすめる必要があります。

(3) 神教組は、「事務組織」のとりくみを強化しており、2016年度からは鎌倉市、寒川町、南足柄市で、さらに11月からは愛川町で「学校事務連携」等の事務組織のとりくみが開始されることとなりました。2017年度からも川崎市、茅ヶ崎市、松田町で事務組織が置かれました。

神教組は、加配により期待される効果について、県教委から市町村教委へ十分に説明するよう求めてきました。また、「事務組織」等の推進にあたり、県教委の考え方を「指針」「要綱」等によって示すことを求めてきました。加配のあり方については、引き続き、県教委と協議していきます。加配定数については、厳しい財政状況の中ですが、現行定数が維持される見通しです。

今後も、加配措置を有効に機能させ、「事務組織」等の推進、学校経営への参画など、学校事務機能の強化をさらにすすめることが重要です。

(4) 2016年度の研修については、県教委主催の初任者研修が4月7日、5月17日、2月20日の合計3日、給与・旅費事務を中心とした研修が実施されました。昨年度までは、年4回の実施でしたが、内容の精選により1回減となりました。

今後も研修機会の確保・内容の充実に向けてとりくむとともに、「教職員人材確保育成計画」策定時の論議もふまえ、体系的研修制度の実現にむけて県教委交渉をさらに強化していく必要があります。

また、独立行政法人教職員支援機構による2017年度の「教職員等中央研修 事務職員研修」については、小学校・中学校の事務職員は6月12日～16日、高等学校・特別支援学校の事務職員は10月16日～20日となりました。引き続き、研修の内容に注視する必要があります。

＜権利を守り拡大するとりくみ＞

1 自律的労使関係

3月16日、公務員連絡会は内閣人事局に公務員制度改革について前向きな検討を要請しました。また、3月24日に、国家公務員制度担当大臣、人事院総裁と2017春季段階の最終交渉を行いました。この交渉で国家公務員制度担当大臣は「自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、皆様と意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたい」と回答しました。

神教組は引き続き、連合、公務労協・公務員連絡会、日教組に結集し、ILOの条約、勧告を満たした

労働基本権の確立、民主的公務員制度の実現をめざして、積極的にとりくむ必要があります。

2 高齢期雇用

- (1) 3月8日・16日、公務員連絡会は内閣人事局、人事院と2月17日に提出した2017春季要求についての交渉を実施し、雇用と年金の接続について強く要求しました。また、16日には2017春季要求の実現をめざして中央行動を実施しました。
- (2) 3月24日、公務員連絡会は国家公務員制度担当大臣、人事院総裁と2017春季段階の最終交渉を行いました。国家公務員制度担当大臣、人事院総裁は、「雇用と年金の接続については、定年延長に向けた仕組みの具体化が必要であり、当面、定員問題等を考慮しつつ、フルタイム中心の勤務実現に必要な対応を行うと」などと春の段階における最終的な回答を示しました。
- (3) 3月27日、公務労協地方公務員部会は総務省と2017春季段階の最終交渉を行いました。総務省は「今後とも、雇用と年金の接続を確実に図ることを目指し、各種会議の場などを通じて、引き続き、地方公共団体に対する助言等を行うとともに、今後の接続の在り方については、国の動向等を踏まえて検討してまいりたい。などと答えました。

神教組は、日教組、公務員連絡会、県労連に結集し、雇用と年金の確実な接続がはかられるよう、また、学校の実情をふまえた制度となるよう交渉・協議をすすめていく必要があります。

<研究・学習活動の推進>

第57回神奈川県学校事務研究集会は2月25日に開催され、各地区からの提出レポートをもとに七地区の課題や研究の成果を交流し共有化することができました。また、第58次日教組全国学校事務研究集会茨城県水戸市に提出するレポートとして、西湘地区が発表した「西湘地区の事務組織の現状と課題～松田町の事務組織設置をとおして～」を基本に、とりくみの成果や課題を提案する方向で検討をすすめています。

今後も運動の前進につながる全県的視野に立った課題の研究活動において、学校事務研究委員会が中心的役割を担っていくことが必要です。また、研究集会をとおして実践を高め、事務職員部運動をすすめていく力に結びつけていくことが重要です。

<組織の強化と団結を守るとりくみ>

2017年度の新採用者は全県で39人となりました。退職者の増加と新採用者の増加に伴う世代交代を円滑に行うため、また事務職員部運動の継承と発展、組織強化のために学習会を行うことが必要です。また、若年層の学習、交流の場として、キャリア・アップセミナー等を開催していく必要があります。今後も、組織の強化と活性化をはかるためにも、各地区の状況を把握し、未加入者の組織化にむけてとりくみを強化することが必要です。

2 当面のとりくみの目標と具体的行動

◇ 義務教育費国庫負担制度堅持・定数増・教育予算獲得のとりくみ

国段階のとりくみ

- (1) 義務教育の全国水準の維持や教育の機会均等を保障するため、義務教育費国庫負担制度堅持・負担割合2分の1への復元にむけて、日教組・神教組の指示する行動に積極的に参加するなど、中央地方一体となったとりくみをすすめます。
- (2) 事務職員制度の確立をすすめ、義務教育費国庫負担法、市町村立学校職員給与負担法、標準定数法等の堅持にむけてとりくみます。また、あらゆる状況に対応できる態勢を確立します。
 - ① 「政令市への教職員給与負担の移譲」等については、財源確保等、課題を整理し、とりくみを強化します。とくに、行政職との任用一本化に反対の立場から、地区教組と連携してとりくみます。
 - ② 規制緩和・制度改革を求める動きを警戒し、とりくみをすすめます。
 - ③ 事務職員制度の整備にむけ、とりくみをすすめます。
 - ④ 教育関係法令の改正等の動きを注視し、とりくみをすすめます。
 - ⑤ 教育委員会制度については、首長の権限強化につながらないように、教育の政治的中立性、安定性・継続性の確保の観点からとりくみます。
 - ⑥ 文部科学省、総務省、財務省、政党等に対し、事務職員が果たす役割等について十分な理解をはかる、ようとりくみをすすめます。
 - ⑦ 県・市町村議会での意見書等の採択のとりくみをすすめるとともに、各政党・国会議員・自治体の首長・各教育団体等への働きかけを強化します。
 - ⑧ 地域住民・保護者等に訴えかけるとりくみなどを含め、組織の総力をあげてとりくみます。
- (3) 総人件費削減攻撃に反対し、計画的な教職員定数改善計画の実現にむけてとりくみます。
 - ① 標準定数法の改正による事務職員定数改善をとりくみます。
 - ② 事務職員の複数配置の拡充、「事務組織・共同実施」など学校事務の確立・機能強化の視点に立った定数加配の拡充をとりくみます。
 - ③ 学校教育法第37条第3項削除等の法改正をとりくみます。
- (4) 教育予算の増額にとりくみます。

県段階のとりくみ

- (1) 事務職員の全校配置、複数配置の拡充、「事務組織・共同実施」等にかかる加配の拡充をとりくみます。また、特別な対応を要する学校への加配にむけてとりくみます。
- (2) 組合員の「雇用確保」を基本に、過員・欠員問題の打開のため県教委交渉を強化します。
- (3) 事務職員の採用試験を実施するとともに、「定数内臨時的任用職員」の縮減にむけてとりくみます。
- (4) 事務職員の採用について、年齢制限の引き上げに伴う課題を整理し、採用条件の緩和を働きかけます。
- (5) 中途退職者の補充は、速やかに正規事務職員をもってあてるようとりくみます。
- (6) 旅費予算の確保、旅費規程の改善、地域配分等配当基準の適正化等、旅費制度の改善をとりくみます。
- (7) 執務環境整備にむけ、事務室の設置・拡充をとりくみます。
- (8) 保護者負担の軽減、学校の自主性・自律性確立の観点から、学校配当予算の増額・配当方式の見

直しにむけとりくみます。

- (9) 学校の施設・設備の改善・充実にとりくみます。
- (10) 給料受領等の安全確保を引き続き要求します。
- (11) 地球資源・環境保全の観点に立ちとりくみをすすめます。

◇ 賃金改善のとりくみ

- (1) 2017年度賃金闘争を日教組・神教組の方針にもとづき積極的にとりくみます。
- (2) 公務員制度改革・総人件費削減等の動向を注視し、対応を強化します。
- (3) 高齢者雇用制度の見直しに伴う賃金体系の見直しにかかわっては、年金を含めた生涯賃金の水準維持の観点をふまえとりくみます。
- (4) 退職手当については、支給水準の確保と制度改善にむけとりくみます。
- (5) 国からの要請や県財政の危機を理由とした、一方的な賃金・定数等労働条件の切り下げを許さないととりくみをすすめます。
- (6) 「勤務成績の給与への反映」については、神教組の方針にもとづき対処します。

◇ 事務職員賃金改善のとりくみ

国段階のとりくみ

- (1) 行政職（一）表の改善をとりにむけよう働きかけます。
- (2) 文部科学省より、国6級格付通達を早期に出させる交渉を強化するよう働きかけます。
- (3) 事務職員の職務の特性及び経験と「責任と権限」に基づく賃金体系の実現をはかるよう働きかけます。

県段階のとりくみ

- (1) 事務職員賃金の具体的改善をはかるため、全県的な学校事務の組織化、中学校区を基礎とした事務組織の整備をすすめるとともに、職務の確立、職務権限付与、職名改正等の具体化にむけてとりくみをすすめます。
 - ① 6級の役割の明確化、定数増、職名改正、職務権限付与等をとりにくみます。
 - ② 5級の役割の明確化、全員格付け、水準の改善、職名改正等をとりにくみます。
 - ③ 7級の実現にむけとりくみます。
 - ④ 行政職（一）表への統合について、共通理解を得られるよう討議を深めつつとりくみます。
 - ⑤ 昇格年数の水準の確保・改善をとりにくみます。
 - ⑥ 年齢に比して、著しく不均衡な者の賃金改善をとりにくみます。
 - ⑦ 昇給基準、前歴換算等初任給決定基準の改善をとりにくみます。
 - ⑧ 時間外勤務手当の財源、配当水準確保をとりにくみます。
 - ⑨ 一時金の職務段階別加算制度について、当面、制度の改善をとりにくみます。
- (2) 臨時的任用職員・非常勤職員、再任用職員の賃金・待遇改善をとりにくみます。
- (3) 教職員給与費の政令市移譲に係る課題については、賃金水準の維持・改善を基本に、地区教組と連携してとりくみます。

◇ 学校事務を確立するとりくみ

- (1) 教育改革、国・地方の行財政改革、地方分権・総人件費削減、教職員給与費の政令市移譲、人事評価制度、「チーム学校」等の動向に的確に対応するため、学校事務確立の観点から事務職員制度の整備等ととりくみます。
- (2) 全県的な事務組織の整備について、常任委員会案や第7次定数改善計画等の趣旨をふまえとりくみます。
- (3) 加配措置等が事務組織の確立に生かされるようとりくみます。
- (4) 学校管理規則の見直しにあたっては、学校事務の役割・事務職員の職務を明確に位置づけさせるようとりくみます。また、事務組織についても位置づけさせるようとりくみます。
- (5) 「事務長の設置」については、学校事務確立の観点から検討をすすめます。
- (6) 経験年数等をふまえた「職務内容」等の策定にむけ、県教委交渉を強化します。
- (7) 日教組、神教組専門委員会答申についての学習・討議をすすめます。
- (8) 「新たな行政改革の指針」については、学校事務の機能と役割を確立する視点から対応をはかります。
- (9) 市町村段階での職務権限付与等のとりくみをすすめます。
- (10) 市町村財務会計制度の民主化をめざし、「職指定」等の実現など、市町村段階でのとりくみをすすめます。
- (11) 学校予算について、子ども、保護者・地域住民等の要求が反映できるシステムづくりととりくみます。
- (12) 学校に予算委員会を設置し、予算の公開など学校予算の民主的執行をすすめます。
- (13) 研修機会の確保・内容の改善にむけてとりくみます。また、体系的研修制度の整備にむけて県・市町村段階でとりくみます。
- (14) 総合教育センター等における研修制度の具体化にむけて積極的にとりくみます。
- (15) 新採用事務職員補助のための非常勤事務職員について、人員確保、任用期間の延長等、円滑な運用をはかるようとりくみます。
- (16) 情報公開制度等に対応した文書事務、「文書主任」等の実現ととりくみます。
- (17) 学校事務へのオンラインシステムの導入については、2003年度専門委員会の答申をふまえ、学校事務確立の観点に立ち対応をはかります。
- (18) 旅費事務については、支給事務の改善も含め事務の簡素化・円滑な実施にむけ引き続き対応します。
- (19) 共済組合の運営について意見反映に努めるとともに、事務の改善ととりくみます。
- (20) 事務手続きの見直し、変更等について、事前協議体制の確立をはかります。
- (21) 監査の改善ととりくみます。また、監査が現場に悪影響を与えることのないよう対処します。
- (22) 「本人請求・本人記入運動」を職場・地区段階で確認しつつとりくみます。
- (23) 給与振込制度について、引き続き課題解決をはかります。
- (24) 新設校に事務職員の先行発令をさせるようとりくみます。

◇ 権利を守り拡大するとりくみ

- (1) 自律的労使関係の確立については、対等な労使関係に基づく勤務条件決定制度の実現にむけとりくみます。
- (2) 仕事と家庭の両立支援をすすめるため、介護休暇・育児休業制度等の拡充・改善にとりくみます。また、県段階における介護欠勤について改善をとります。
- (3) 育児短時間勤務制度、時差出勤制度にかかる課題の解決にとりくみます。
- (4) 新たな高齢期の雇用制度については、雇用と年金の確実な接続が実現されるよう、また学校現場の実態をふまえたものとなるようとりくみます。
- (5) 現行の再任用制度については、円滑な運用にむけてとりくみます。
- (6) 勤務時間短縮にかかる諸課題の解決にとりくみます。
- (7) (財)「神奈川県教育福祉振興会」の事業の拡充、全員加入、民主的運営の堅持等にむけてとりくみます。
- (8) 人事評価制度については、「勤評神奈川方式」の理念と交渉の経過をふまえ、課題解決をはかりつつ、給与等処遇に直接活用させないことを基本にとりくみます。
- (9) 再任用職員、臨時的任用職員・非常勤職員の勤務条件改善にとりくむとともに、臨時的任用職員・非常勤職員の人員確保を県教委に働きかけます。
- (10) 初任者に対する研修、支援体制が的確に行われるよう求めます。

◇ 研究・学習活動の推進

- (1) 第58次日教組全国学校事務研究集会への提出レポートは、第57回神奈川県学校事務研究集会等の成果を踏まえ学校事務研究委員会・常任委員会で検討し決定します。

◇ 組織の強化と団結を守るとりくみ

- (1) 新採用者・未組合員の加入を重点に組織拡大をはかります。そのため、地区教組事務職員部は目標を設定し積極的にとりくみます。また、神教組事務職員部は資料提供等を行います。
- (2) 再任用職員、臨時的任用職員等の組織化をすすめます。
- (3) 地区教組事務職員部の活動を強化するため、地区教組執行部との連携を密にします。
- (4) 事務職員部運動を各分会のとりくみと結合してすすめます。
- (5) 部長会を開催し、神教組事務職員部と地区教組事務職員部との連絡調整を強化し、単一体的運営をめざします。
- (6) 常任委員会は、機能強化・活動の充実をはかるとともに、地区教組事務職員部との連携を密にします。
- (7) 日教組事務職員部の労働組合機能の強化にむけて意見反映をはかります。
- (8) 「部ニュース」「部報」の発行など情宣活動を強化し、速やかに事務職員・地区教組執行部に伝わるよう体制の確立をはかります。
- (9) 事務職員部運動の課題の全体化等のため、学習会等を開催します。また、組織強化、運動の継承の観点からとりくみをすすめます。
- (10) 神高教事務職専門委員会、他県事務職員部等との連絡を密にします。
- (11) 神教組・地区教組・関係団体等の主催する諸会合への参加体制の確立をはかります。

- (12) 組合員一人ひとりが学習を深めるため資料の提供等を行います。
- (13) 「地域からの教育改革」をすすめる視点に立った組合活動の見直し、活性化にむけ検討をすすめます。
- (14) 反組織活動に対しては厳しく対処します。
- (15) キャリア・アップセミナーを開催します。
 - ① 日 時 2017年 6月7日(水) 15時30分～
 - ② 場 所 神奈川県教育会館
 - ③ 対 象 経験年数6年目の組合員(ただし、地区事情等で若干の幅をもたせる)
 - ④ 内 容
 - ・「教職員の給与改定について」
 - ・「政令市給与費委譲とは」
 - ・その他

第2号議案

2017年度定期総会開催に関する件

2017年度神教組事務職員部定期総会を、次のとおり開催します。

1 総会内容

- (1) 日 時 2017年 6月17日(土) 10:00～17:00
- (2) 場 所 横須賀三浦教育会館
- (3) 議 事
 - 第1号議案 2016年度の経過及びとりくみのまとめと2017年度運動方針に関する件
 - 第2号議案 役員及び中央委員選挙に関する件
 - 第3号議案 その他

2 その他

- (1) 代議員数は、事務職員部細則第7条により、単位組合ごとに10名につき1名、端数ある場合は1名を加えた割合で選出する。
- (2) 修正案については、定められた様式のみとし、6月6日(火)10:00までに神教組本部に届けることとする。

○ 代議員数

地区名	横 浜	川 崎	三 浦	湘 南	湘 北	中	西 湘	合 計
人 数								